Gouvernement du Canada Government of Canada

Canada

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
www.chrc-ccdp.ca

Page d'accueil > Ressources > Salle des nouvelles > Discours

Ressources

Salle des nouvelles

Discours

2008 | 2007 | 2006 | 2005 | 2004 | 2003

07/05/2008

Déclaration du vice-président David Langtry lors de l'assemblée plénière d'ouverture du Colloque du Prix d'excellence 2008 de la Fondation canadienne des relations raciales

Notes pour une allocution de

M. David Langtry
Vice-président
Commission canadienne des droits de la personne

Lors de l'assemblée plénière d'ouverture du Colloque du Prix d'excellence 2008 de la Fondation canadienne des relations raciales

13 h 30, le mercredi 30 avril 2008
Coast Plaza Hotel and Conference Centre
Calgary (Alberta)

Le discours prononcé fait foi

Bon après-midi mesdames et messieurs,

Je suis honoré de me joindre à vous à l'occasion du Colloque du prix d'excellence 2008 de la Fondation canadienne des relations raciales.

Il y a quelque chose de très encourageant dans le fait de prononcer une allocution devant un groupe de personnes déterminées à changer le monde. Un grand nombre d'entre nous sont complètement absorbés par leur travail. Dans ces circonstances, nous pouvons facilement avoir l'impression que nous sommes les seuls à devoir relever les défis auxquels nous sommes confrontés. Les colloques comme celui-ci donnent à chacun d'entre nous l'occasion de prendre du recul et de reconnaître qu'il ne travaille pas de façon isolée. Le travail de chacun d'entre nous fait partie d'un effort concerté et collectif.

Et il ne s'agit pas d'un effort qui s'arrête à nos frontières. Il y a soixante ans, la Déclaration universelle des droits de l'homme a rallié les peuples du monde entier en vue de la reconnaissance des valeurs universelles qui transcendent les cultures et les traditions. Plus d'un demi-siècle plus tard, nous continuons de nous inspirer de cet engagement envers la

dignité et la justice universelles.

Car il s'agit bel et bien d'un mouvement mondial.

Et c'est cela qui est aussi motivant.

Nous sommes ici parce que nous croyons que nous pouvons influencer le cours des choses.

Nous sommes optimistes.

Les conférences nous donnent l'occasion d'échanger des idées, d'apprendre des pratiques exemplaires et de faire provision d'enthousiasme. Un dialogue ouvert, la collaboration et la mise en commun d'approches qui fonctionnent sont essentiels pour provoquer un changement positif au sein de la société canadienne. C'est comme cela que nous parviendrons à abolir le racisme.

J'aimerais vous remercier de m'accueillir ici aujourd'hui. Je suis vraiment honoré d'être ici et d'avoir la chance de participer à ce colloque des plus louables et je vous félicite d'avoir infusé cet événement de votre dévouement et votre optimisme.

Je suis certain que je ne suis pas le seul à croire qu'il est important de décrire et de comprendre les facteurs qui sont présents au sein de la société et qui contribuent au racisme au Canada. En d'autres mots, il s'agit des obstacles qui s'opposent à l'édification d'un Canada sans racisme.

Le thème du présent colloque pose la question suivante : « Qu'est-ce que le racisme canadien? »

Je suis sûr que vous conviendrez avec moi que l'apport et les points de vue d'un éventail d'intervenants sont nécessaires pour répondre à cette question. C'est dans ce contexte que je tenterai de vous présenter un survol des barrières, ou des obstacles, auxquels se heurtent les groupes racialisés au sein de la société canadienne selon la Commission canadienne des droits de la personne. Ces barrières ou obstacles peuvent contribuer à l'augmentation de certaines formes de racisme au Canada.

Quelques-unes des questions que j'aborderai ont récemment fait l'objet de débats dans les médias.

Ces discussions publiques vives et chargées d'émotion peuvent souvent sembler négatives et prêter à la controverse, mais elles ne présentent pas moins l'avantage de positionner la question à l'avant-plan et d'accroître le degré de sensibilisation et de compréhension du public.

Les plus récents débats sur la liberté d'expression et les messages de haine retiennent l'attention des médias depuis plusieurs mois.

Les tribunaux canadiens affirment depuis longtemps qu'il faut établir un juste équilibre entre la liberté d'expression et les préjudices pour la société que peut entraîner un discours irresponsable, tout particulièrement lorsque ce discours est un discours haineux.

Les défenseurs de la liberté d'expression militent pour que chacun ait le droit d'exprimer son point de vue sans aucune entrave. Leurs arguments refusent cependant de reconnaître les graves répercussions que la haine et les discours haineux ont sur les personnes qu'ils visent.

Dans le jugement de la Cour fédérale du Canada rendu pour l'affaire *Canada (Commission canadienne des droits de la personne) c. Winnicki*, le juge de Montigny a observé que :

« Le préjudice causé aux groupes ciblés par les messages haineux est très souvent difficile à réparer. Il renforce de manière insidieuse les préjugés qu'ont certains envers les minorités identifiées par la race, la couleur et la religion,

incitant et justifiant par le fait même le recours aux pratiques discriminatoires, voire à la violence, contre ces groupes. »

Les commissions des droits de la personne et les tribunaux portent le poids de ces arguments, mais il s'agit d'un débat qui concerne tous les Canadiens. Si nous voulons créer une société libre de toute discrimination, nous devons nous unir et adopter une position commune afin de lutter avec succès contre la haine sous toutes ses formes.

Alors que le débat qui entoure le discours haineux porte sur les opinions extrémistes d'un certain nombre de personnes malavisées, des sondages et des articles récents ont aussi fait état d'opinions courantes au sujet des groupes racialisés.

L'article auquel je fais référence est bien décrit par son titre, qui se lisait ainsi : « Majority believes Canada coddles minorities... » (la majorité des Canadiens croient que le Canada dorlote ses minorités). Un sondage d'opinion réalisé par le *Globe and Mail* a permis de constater que les Canadiens croient que le Canada en fait trop pour que les membres des groupes racialisés se sentent chez eux. Les mêmes répondants ont cependant déclaré vivre dans une société accueillante.

La décision des médias de mettre l'accent sur l'aspect négatif de la situation et d'accorder une telle importance à cet article rend bien compte de la présence d'une crainte envahissante des différences et du manque de volonté de la société de reconnaître que le racisme existe.

La légitimité de ce point de vue est exacerbée par une troisième question qui met l'accent sur les modifications proposées à la législation en matière d'immigration. Les changements proposés à la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* conféreraient en effet à Citoyenneté et Immigration Canada des pouvoirs plus importants en ce qui concerne la sélection et l'acceptation des demandes d'immigration reçues en fonction des retombées économiques potentielles, pour le pays, des candidats à l'immigration.

Le paradoxe est, bien sûr, que même si un grand nombre de personnes attachent une importance prioritaire au fait qu'un nouveau Canadien apporte une contribution économique au pays, le Canada n'offre rien en échange. Les membres des groupes racialisés se situent loin derrière les membres des groupes non racialisés en ce qui a trait à l'emploi et au revenu, et ce, même s'ils ont généralement atteint un niveau d'études supérieur à celui des membres des groupes non racialisés.

Cette réalité représente l'un des nombreux obstacles qui n'ont pas autant suscité l'attention des médias, mais qui continuent de contribuer à l'inégalité au Canada.

Les obstacles liés à la langue, le manque de reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger et le fait que la préférence continue à être donnée aux citoyens canadiens lors de l'embauche à des postes de la fonction publique, sont tous des facteurs qui contribuent à la discrimination en matière d'emploi.

L'existence d'obstacles systémiques a été mise en évidence par des causes récentes sur lesquelles les tribunaux des droits de la personne ont été appelés à se prononcer. Ces obstacles comprennent le fait de ne pas tenir compte des capacités des membres de minorités visibles[1] ou de rejeter leur candidature sous prétexte qu'ils sont surqualifiés[2].

Les membres des minorités visibles continuent d'être sous-représentés au sein de la fonction publique fédérale. On s'attend à ce que, d'ici 2017, les membres des minorités visibles représentent 20 % de la main-d'oeuvre canadienne, comparativement à 13 % en 2001 et à moins de 5 % en 1981. Compte tenu de cette croissance continue, la résolution du problème exige que des changements soient apportés aux processus liés à l'embauche en fonction du visage changeant de la population canadienne.

Le fait que les gestionnaires ne soient pas tenus de rendre des comptes à cet égard ne fait qu'exacerber cet obstacle. Cela ne changera pas tant et aussi longtemps que l'équité en matière d'emploi ne sera perçue que comme un élément de la description de tâches d'un gestionnaire d'équité en matière d'emploi devant faire l'objet d'un suivi statistique.

La Commission a déclaré publiquement que la situation ne changera pas tant que l'équité en matière d'emploi ne sera pas inscrite dans la vision, les valeurs et les objectifs de chaque organisation. L'équité en matière d'emploi doit en outre

être appuyée par le plan d'activités d'une organisation et par la mise en oeuvre de mesures incitatives comme l'évaluation du rendement et l'obligation de rendre des comptes visant tous les gestionnaires.

Bref, nous devons obliger les organisations et les personnes qui les dirigent à rendre des comptes si nous voulons voir des changements importants et significatifs.

La situation n'est pas la même au sein du secteur privé, mais elle comporte tout de même des défis. Au premier coup d'oeil, le secteur privé réglementé par le gouvernement fédéral semble être sur la bonne voie. Or, même si les membres des communautés visibles y sont représentés en plus grand nombre compte tenu du nombre d'emplois disponibles, ils sont sous-représentés dans les postes de gestion.

Les séances de concertation tenues par le Conference Board du Canada ont permis de déterminer que les membres des minorités visibles se voient refuser des emplois en raison de qualités personnelles ou parce qu'ils ne se fondent pas dans la masse. Les gestionnaires sont essentiellement à la recherche de personnes qui leur ressemblent. Ce problème est aggravé par la rareté des membres de minorités visibles faisant partie d'un comité de sélection.

Je l'ai déjà dit et je le redirai : ces obstacles systémiques ne pourront être abolis qu'au moyen d'un changement de la culture organisationnelle fondé sur l'imputabilité.

Lorsque l'on discute des obstacles à un haut niveau, il est facile de perdre de vue le fait qu'un grand nombre d'entre eux n'ont pas été créés de façon intentionnelle. Or, cela contribue aux difficultés liées à l'atteinte de changements.

La discussion entourant la question de savoir si les préjudices se manifestent de manière ouverte ou dissimulée existe aussi dans le contexte du profilage racial.

Un grand nombre d'organisations sont convaincues que leurs employés ne se livreraient jamais au profilage racial, et par conséquent, elles croient n'avoir aucun besoin d'établir des politiques et des procédures à l'intention des employés et des clients qui pensent être victimes de profilage racial. Cet argument ne tient pas compte du fait que le profilage n'est pas toujours intentionnel.

Le profilage racial constitue depuis longtemps un obstacle à l'élimination du racisme au Canada.

Je suis heureux de pouvoir dire que des progrès ont récemment été réalisés à ce sujet.

Les tribunaux des droits de la personne ont indiqué clairement que la question ne consiste pas à savoir si le profilage racial est intentionnel, mais bien s'il a véritablement eu lieu.

Dans un jugement rendu en 2005, le tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique[3] a statué que trois gardes de sécurité « prenaient des décisions en se fondant sur des stéréotypes subtils. Il n'est pas nécessaire de déterminer si cette utilisation de stéréotypes était consciente ou inconsciente; ce sont ses effets qui constituent une source de préoccupations ». [Traduction]

Les tribunaux des droits de la personne ont aussi accepté le fait que le profilage racial existe bel et bien. Dans un jugement rendu en 2007, un tribunal des droits de la personne de l'Ontario[4] a conclu que cette forme de discrimination raciale n'était pas le résultat d'actes isolés. Il a plutôt reconnu que le profilage racial relève d'un préjugé systémique dans un grand nombre de services de police – une position que partagent de plus en plus les tribunaux canadiens.

Bien qu'il existe toujours un grand nombre de défis liés au profilage racial, il est encourageant de voir que l'existence de ce problème est de plus en plus comprise et reconnue.

****

J'aimerais maintenant aborder la question des Autochtones du Canada.

Un grand nombre des communautés des Premières nations doivent faire face à une pauvreté continue et à un fossé grandissant entre leurs conditions de vie et celles des autres Canadiens.

Je vous demanderais de vous pencher sur les faits suivants :

- 1 enfant des Premières nations sur 4 vit dans la pauvreté;
- 1 membre des Premières nations sur 3 croit que sa principale source d'eau potable n'est pas potable;
- 12 % des communautés des Premières nations doivent faire bouillir leur eau;
- L'espérance de vie des hommes et des femmes des Premières nations est considérablement moins élevée que la moyenne canadienne;
- Les taux de diabète et de tuberculose sont jusqu'à cinq fois plus élevés chez les membres des Premières nations.

Une autre réalité de la vie des Autochtones est leur taux d'incarcération disproportionné. Bien que les Autochtones représentent moins de 3 % de la population du Canada, ils représentent 19 % de la population des établissements correctionnels fédéraux.

La situation est particulièrement alarmante dans le cas des femmes autochtones. Les chiffres sont renversants :

- Les femmes autochtones représentent 3 % des femmes au Canada;
- 33 % des délinquantes qui purgent une peine dans un établissement correctionnel fédéral sont des femmes autochtones;
- Les femmes autochtones représentent 44 % des délinquantes dites « à sécurité maximale ».

Le problème est aggravé par le fait que les membres des Premières nations du Canada continuent de se voir refuser le plein accès à des recours en matière de droits de la personne en vertu de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La Commission a rendu public, en 2005, *Une question de droits*, un rapport spécial demandant l'abrogation de toute urgence de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. En janvier dernier, la Commission a rendu public le rapport *Toujours une question de droits*. Ce rapport supplémentaire analyse les principales questions soulevées par les Premières nations et d'autres intervenants, et fournit des recommandations sur la manière de faire bouger les choses.

La Commission continue de demander l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

En décembre 2006, le projet de loi C-44 a été déposé devant le Parlement. Il a été acheminé au Comité permanent des affaires autochtones à des fins de discussion approfondie en février 2007. Le projet de loi est mort au feuilleton lorsque le Parlement a été prorogé en septembre 2007. C'était la quatrième fois au cours des trente dernières années qu'un projet de loi proposant l'abrogation de l'article 67 échouait.

Le projet de loi C-44 a été réintroduit sous la forme du projet de loi C-21 en novembre 2007, et il se trouve actuellement devant le Parlement, en attente de sa 3e lecture.

Les efforts déployés par la Commission en faveur de l'abrogation de l'article 67 ne constituent qu'un exemple du grand nombre d'initiatives et d'outils qui ont été mis en place en vue de contribuer au changement. J'aimerais profiter de cette allocution sur le grand nombre d'obstacles auxquels nous devons faire face en vue de l'élimination du racisme pour discuter de quelques-uns des outils disponibles pour nous aider à atteindre notre objectif à cet égard.

Le Canada a ratifié la plupart des principaux traités sur les droits de l'homme. Les rapports portant sur le respect par le Canada de ses obligations en vertu de ces traités attirent l'attention sur les domaines pour lesquels le rendement en matière de droits de la personne doit être renforcé.

En 2007, le Haut-Commissariat aux droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies, qui surveille la mise en

œuvre des traités sur les droits de la personne, s'est penché sur la mise en œuvre, par le Canada, de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Dans son rapport sur le Canada, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a fait un certain nombre de recommandations en vue de combler les lacunes décelées.

Quatre de ces recommandations portent sur les sujets suivants :

- La mise en œuvre d'une collecte pancanadienne de données non regroupées en fonction des groupes raciaux et ethniques. Cela aurait pour effet d'améliorer l'évaluation de la situation globale des différents groupes raciaux et ethniques.
- Le lancement de campagnes de sensibilisation afin de contribuer à protéger les personnes et les groupes contre les stéréotypes qui les associent au terrorisme, et la modification de la *Loi antiterroriste* afin d'y ajouter une disposition explicite contre la discrimination.
- La prestation d'une formation sur le respect de la diversité culturelle à tous les agents d'exécution de la loi, en tenant compte de la vulnérabilité particulière des femmes autochtones et des femmes appartenant à des groupes raciaux et ethniques minoritaires en ce qui a trait à la violence fondée sur le genre.
- L'affectation de ressources suffisantes pour permettre aux Autochtones de jouir de leurs droits économiques, sociaux et culturels.

Ces recommandations entraînent un effet de ruissellement puisque le Canada et ses provinces fournissent des conseils et des recommandations aux organisations et aux personnes.

Lorsque les tribunaux et les commissions d'enquête du Canada en matière de droits de la personne formulent des recommandations à l'intention des intimés, la composante des règlements et des ordonnances portant sur les politiques exige souvent la mise en œuvre d'initiatives en matière de formation ou d'éducation.

Par exemple, un règlement de la Commission canadienne des droits de la personne a obligé un intimé à élaborer une politique contre le profilage racial et à fournir une formation sur la lutte contre le profilage racial à ses employés[5].

Une commission d'enquête sur les droits de la personne de la Saskatchewan a donné son accord quant à la position de la commission des droits de la personne de la Saskatchewan selon laquelle : « la reconnaissance que les personnes doivent être évaluées en fonction de leur mérite est plus importante que la compensation monétaire. La protection de la dignité individuelle des personnes est plus importante que tout ». [Traduction]

Le tribunal a ordonné à l'entreprise de collaborer avec la Commission à l'élaboration d'une politique et/ou à la prestation d'une formation supplémentaire à ses employés[6]. Cette politique et cette formation visaient à améliorer la capacité des employés d'accomplir leurs fonctions tout en respectant le Code (des droits de la personne de la Saskatchewan).

Ce ne sont que quelques exemples de ce qu'on pourrait appeler des initiatives « réactionnelles » en matière d'éducation. Il existe aussi un grand nombre de très bons exemples d'approches proactives en matière d'éducation. On peut notamment penser au présent colloque et aux réalisations que nous sommes ici pour reconnaître.

Ce colloque vise en grande partie à célébrer nos innovations. L'initiative du Prix d'excellence de la Fondation canadienne des relations raciales remporte du succès année après année parce que les pratiques exemplaires aux fins de l'élimination du racisme ne sont pas seulement reconnues, mais aussi communiquées à un public national.

Le fait de donner à tous les gagnants l'occasion de faire part de leurs réussites et de leurs pratiques exemplaires aux participants au colloque joue un rôle inestimable pour la création d'un avenir dans lequel tous les Canadiens seront traités de façon juste et équitable.

J'aimerais féliciter les sept finalistes au Prix d'excellence de cette année :

L'Université du Québec à Montréal, qui a produit « **La leçon de discrimination** »;

Le Conseil national des Canadiens d'origine chinoise (**Ontario**) pour son travail sur la taxe d'entrée pour les immigrants chinois, la taxe d'entrée de Terre-Neuve (Newfoundland Head Tax) et la Chinese Exclusion Act;

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales (**Québec**) pour sa campagne à plusieurs volets sur le profilage racial;

The Great White North Project: Exploring Whiteness, Privilege, Racism and Identity in Canada, un recueil d'essais sur les privilèges réservés aux Blancs et sur le racisme par Darren Lund (et Paul Carr) de l'Université de Calgary (**Alberta**);

Le Réseau Jeunesse Action (**Ontario**) pour sa conférence annuelle contre le racisme;

Le Carrefour BLE (**Québec**), un programme d'intégration en milieu de travail qui vient en aide aux diplômés étrangers possédant un diplôme en agriculture;

SaskTel (**Saskatchewan**) pour sa stratégie d'effectif représentatif et son initiative de participation des Autochtones (Representative Workforce Strategy and Aboriginal Participation Initiative).

Pour conclure, j'aimerais profiter de l'occasion pour féliciter la Fondation canadienne des relations raciales et le CRRF AoE Symposium Partners Reference Group d'avoir organisé cet événement inspirant. Je sais que ce groupe spécial d'intervenants qui contribue à des initiatives en matière d'équité et de lutte contre le racisme en Alberta, a joué un rôle important dans le succès du Colloque du prix d'excellence de la Fondation canadienne des relations raciales.

Le rassemblement d'un important groupe de personnes vouées à la lutte contre le racisme nous donne l'occasion de diriger l'élaboration de politiques publiques, de définir les travaux de recherches et d'échanger des modèles exemplaires de pratiques efficaces en matière de lutte contre le racisme.

En effet, tous vos efforts, et ce colloque annuel, jouent un rôle important en vue de l'atteinte de nos objectifs communs. J'ai bon espoir qu'ensemble, nous pourrons un jour atteindre notre but et éliminer le racisme au Canada.

Je vous remercie.

-30-

1. *Ali Tahmourpour c. Gendarmerie royale du Canada, 2008 TCDP 10*
2. *Sangha c. Mackenzie Valley Land And Water Board, 2006 TCDP 9 (24 février 2006)*
3. *Radek c. Henderson Development(Canada) Ltd. (3) (2005), 52 C.H.R.R. D/430, 2005 BCHRT 302*
4. *Commission ontarienne des droits de la personne c. Regional Municipality of Peel Services Board, 2007 HRTO 14 (11 mai 2007)*
5. *Il s'agissait d'un règlement confidentiel. L'intimé ne peut pas être identifié.*
6. *Pritchard c. Ziedler (2007), CHRR Doc. 07-527 (tribunal des droits de la personne de la Saskatchewan)*

Dernière mise à jour : 2004-07-06